

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH  
DI SMA AL KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh**

**ROHMAH AZZAHRA  
NPM : 1611030044**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020M**

A handwritten signature in black ink, likely of the student Rohmah Azzahra.

A handwritten signature in blue ink, likely of a faculty member or official.

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH  
DI SMA AL KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh**

**ROHMAH AZZAHRA  
NPM : 1611030044**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Oki Dermawan, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Rijal Firdaus, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H / 2020 M**

## ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang dapat memotivasi sumberdaya manusia yang ada di sekolah agar bersedia bekerja demi sasaran- sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya, dimana segala hal pekerjaan yang diberikan semata- mata untuk kepentingan kemajuan sekolah. Dimana dalam penelitian ini, penulis memilih lembaga SMA Al Kautsar Bandar Lampung sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Dengan rumusan masalah diantaranya yaitu; Bagaimana kharisma kepala sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung, Bagaimana kepala sekolah memberikan inspirasi di SMA Al Kautsar Bandar Lampung, Bagaimana kepala sekolah memberikan stimulasi intelektual di SMA Al Kautsar Bandar Lampung, kemudian Bagaimana kepala sekolah memberikan perhatian secara individual di SMA Al Kautsar Bandar Lampung. Metode Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dimana pengumpulan datanya penulis dapatkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai pendukung untuk memperkuat hasil penelitian, yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, dan kepala tata usaha SMA Al Kautsar Bandar Lampung. Teknik analisis data menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *concluding* (kesimpulan) dan menggunakan teknik triangulasi data. Berdasarkan data yang telah penulis dapatkan dari dilakukannya penelitian maka penulis dapat menyimpulkan kepemimpinan yang ada dilembaga pendidikan SMA Al Kautsar Bandar Lampung telah sesuai dengan apa yang teori katakan dengan pembuktian adanya sikap kepemimpinan kepala sekolah diantaranya kedisiplinan, wibawa, ketegasan dalam berpendapat, kepedulian terhadap lingkungan, komunikasi yang terbuka, mengutamakan *team work* dalam setiap kegiatan, menerapkan kata- kata mutiara yang memfokuskan visi dan misi sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung seperti memasang lukisan dan kata- kata motivasi di setiap ruangan kelas, pendidik dan halaman sekolah, serta memberikan pembinaan terhadap guru yang bermasalah dan memberikan motivasi terhadap semua sumber daya manusia yang ada di sekolah guna memajukan dan mengembangkan sekolah serta menunjukan kepemimpinan transformasional yang diterapkannya, kemudian dapat diperkuat juga dengan banyaknya data peserta didik dan pendidik yang berprestasi serta pemberian umroh gratis bagi pendidik dan pegawai setiap tahunnya dengan syarat pendidik dan pegawai yang menjabat minimal 7 tahun di lembaga tersebut.

**Kata kunci** : *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703289*

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rohmah Azzahra

NPM : 1611030044

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung”** adalah benar- benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan duplikat ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila diain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada dalam penyusunannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Maret 2020

Penulis



Rohmah Azzahra

NPM.1611030044





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. 0721 703260*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi: **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA  
SEKOLAH DI SMA AL KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

Nama : Rohmah Azzahra  
NPM : 1611030044  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Oki Dermawan, M.Pd**  
**NIP.197610302005011001**

**Pembimbing II**

**Dr. Rijal Firdaus, M.Pd**  
**NIP.198209072008011010**

**Mengetahui,  
Ketua Prodi**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**  
**NIP.196407111991031003**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SMA AL KAUTSAR BANDAR LAMPUNG.** Disusun oleh  
**Rohmah Azzahra, NPM : 1611030044, Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam,**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah**  
**pada Hari/Tanggal : Kamis, 14 Mei 2020**

**TIM SIDANG MUNAQOSYAH**

Ketua : **Dr. Hj. Eti Hadiyah, M.Pd**

Sekretaris : **Indarto, M., SC**

Pembahas Utama : **Dr. Ali Murtadho, M.S.I**

Pembahas Pendamping I : **Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

Pembahas Pendamping II : **Dr. Rijal Firdaus, M.Pd**

Mengetahui  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

**Prof. Dr. Hjs Nirva Diana, M. Pd**

**NIP. 196408281988032002**



## MOTTO

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

*“Artinya : Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?”  
Jadilah kamu orang yang bersyukur dalam segala hal baik buruknya rencana Allah, karna Allah maha mengetahui terhadap apa yang tidak kamu ketahui.*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil'aalamiin puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan hidayah-Nya serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar, kemudian penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Orangtua tercinta ayahanda Predi Eka Brata dan ibunda Siti Masriyah yang amat sangat kusayangi, trimakasih telah mengasuh dan mendidiku dengan penuh kasih sayang dan keiklasan, serta kesabaran dan juga atas doa- doa yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan dan kebahagiaanku. Mereka adalah orangtua yang senantiasa selalu berjuang tanpa rasa lelah demi memberikan pendidikan yang terbaik untukku.
2. Kakak kandungku Eka Aprilia, SE yang slalu mendukung dan memotivasi untuk keberhasilanku serta membantu dalam urusanku, dan juga adik kandungku Trisna Predi Putra dan saudara saudariku atas doa–doa yang slalu mereka panjatkan untuk keberhasilan dan kelancaranku, serta memberi semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Para sahabat seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam kelas A dan seluruh angkatan 2016 serta teman seapaku selama dimasa perkuliahan, yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Rohmah Azzahra atau yang akrab dipanggil Zahra lahir di Lampung Selatan dusun Umbul Bandung, pada tanggal 01 Juli 1998, anak perempuan ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan yang berbahagia Bapak Predi Eka Brata dan Ibu Siti Masriyah.

Pada umur 6 tahun tepatnya pada tahun 2004 telah memulai sekolah di bangku sekolah dasar di MI YPI Umbul Bandung selama 6 tahun yang kemudian lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan di MTS YPI Umbul Bandung dan lulus pada tahun 2013. Setelah lulus dari MTS YPI Umbul Bandung melanjutkan pendidikan di PONPES MA AL- FATAH Natar Lampung, dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan studi di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Program S.1 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Selain penulis juga berkuliah, penulis juga pernah membuka jasa privat mengaji anak- anak dimulai pada bulan maret tahun 2017 sampai dengan bulan juni tahun 2019, kemudian juga penulis bekerja *freelance* sebagai *team audit* Griyacom perusahaan yang bekerja dalam bidang jasa pelayanan dan teknologi pada tahun 2018 sampai dengan sekarang.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmaanirrahim*

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, tak ada yang dapat disembah kecuali Allah, tiada kata yang dapat diucapkan selain bersyukur atas nikmat dan karunia serta pertolongan dari Allah, serta sholawat dan salam tak lupa kita panjatkan pada baginda kita insan yang paling mulia dan paling dicintai Allah yakni baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan pertolongan Allah SWT dan dengan disertai ikhtiar yang sungguh- sungguh akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di SMA Al Kautsar Bandar Lampung”. Sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana SI dalam prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak penulis mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sampai skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu, sudah selayaknya penulis sampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag Selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan dikampus hijau tercinta.



2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Oki Dermawan, M.Pd, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Sekaligus pembimbing I yang telah memberikan masukan dan semangatnya, dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing skripsi saya hingga selesai.
5. Dr. Rijal Firdaus, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan dan semangatnya, dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing skripsi saya hingga selesai.
6. Para dosen dan staff karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
7. Bapak H. Eko Anzair, M.Si selaku Kepala SMA Al Kautsar Bandar Lampung, serta segenap pegawai dan tenaga pengajar SMA Al Kautsar Bandar Lampung yang telah mengijinkan penelitian dan membantu terlaksananya penelitian ini hingga selesai.
8. Para rekan- rekan seperjuangan dimasa perkuliahan MPI A dan seluruh mahasiswa MPI angkatan 2016 dan adik- adik tersayang yang telah memberikan dukungan dan semangat serta do'a dalam menyelesaikan skripsi sampai selesai.

9. Semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Tak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka selain iringan do'a yang tulus dan ikhlas semoga amal baik mereka dapat diterima dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Akhirnya penulis menyadari, bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan, karena itu saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Maret 2020  
Penulis

Rohmah Azzahra  
NPM.1611030044



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi

## BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus dan Sub- Sub Fokus Masalah .....	8
E. Rumusan Masalah .....	9
F. Tujuan Penelitian .....	9
G. Signifikasi Penelitian .....	10
H. Metode Penelitian.....	11
1. Pendekatan Dan Prosedur Penelitian.....	11
2. Desain Penelitian.....	12
3. Partisipasi Dan Tempat Penelitian .....	13
4. Prosedur Pengumpulan Data .....	13
5. Prosedur Analisis Data .....	15
6. Pemeriksa Keabsahan Data .....	16

## BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional	
1. Pengertian Kepemimpinan .....	19
2. kepemimpinan transformasional .....	21
3. Karakteristik kepemimpinan transformasional .....	23
4. Prinsip- prinsip kepemimpinan transformasional .....	25
5. Kelebihan Dan Kekurangan Kepemimpinan Transformasional .....	28

6. Perbedaan Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional .....	30
7. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan.....	32
 B. Kepala Sekolah	
1. Pengertian Kepala Sekolah.....	33
2. Tugas Kepala Sekolah.....	34
3. Karakteristik Kepala Sekolah Yang Ideal .....	37
C. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	39
2. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	41
3. Kepemimpinan Transformasional Trend Kepemimpinan Di Masa Mendatang .....	43
D. Tinjauan Pustaka .....	46

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Sejarah Berdirinya Yayasan Al Kautsar Bandar Lampung.....	48
B. Sejarah Perkembangan Yayasan Al Kautsar Bandar Lampung .....	51
C. Nama Yayasan, Tempat Kedudukan, Dan Lambang .....	55
D. Sejarah SMA Al Kautsar Bandar Lampung .....	57
E. Perkembangan SMA Al Kautsar Bandar Lampung .....	59
F. Visi Dan Misi Al Kautsar Bandar Lampung .....	61
G. Profil Sumber Daya Manusia .....	62

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Temuan Penelitian.....	75
B. Pembahasan.....	87

### **BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

A. Kesimpulan .....	88
B. Rekomendasi.....	90

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



## **DAFTAR TABEL**

<b>Nomor Tabel</b>	<b>Nama Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.	Hasil Temuan Penelitian	3
Tabel 2.	Daftar Jumlah pendidik SMA Al Kautsar Bandar Lampung	63
Tabel 3.	Daftar Jumlah Pegawai SMA Al Kautsar Bandar Lampung	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Sertifikat Kejuaraan Guru Berprestasi SMA Al Kautsar Bandar Lampung
Lampiran 2	Sertifikat Pembinaan Guru dan Karyawan SMA Al Kautsar Bandar Lampung
Lampiran 3	Dokumentasi penelitian di SMA Al Kautsar Bandar Lampung
Lampiran 4	Brosur prestasi SMA Al Kautsar Bandar Lampung
Lampiran 5	Pedoman Wawancara
Lampiran 6	Lembar Validasi Instrumen
Lampiran 7	Lembar Pengesahan Proposal
Lampiran 8	Surat Permohonan Penelitian
Lampiran 9	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian Di SMA Al Kautsar Bandar Lampung
Lampiran 10	Surat Keterangan Hasil <i>Similarity</i> Turnitin

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Judul merupakan suatu pokok inti dari suatu persoalan dari sebuah karya ilmiah setiap penulis, maka dari itu untuk memudahkan dalam memahami dan menafsirkan suatu judul dari sebuah karya ilmiah perlu dijelaskan detail dan cermat oleh penulis. Adapun judul skripsi yang penulis bahas adalah **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung”** dan untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui pokok bahasan yang penulis buat dalam judul ini, maka penulis jelaskan sebagai berikut :

##### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi anggotanya serta memiliki wawasan yang jauh kedepan dan berupaya mengembangkan dan memajukan organisasi bukan hanya saat ini tetapi dimasa mendatang juga.

##### **2. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin organisasi atau lembaga pendidikan agar sekolah tersebut dapat maju dan berkembang serta bersaing dalam menciptakan sumber daya manusia yang berakhlak dan berkualitas.



### **3. SMA Al Kautsar Bandar Lampung**

Sekolah Menengah Atas (SMA) Al Kautsar Bandar Lampung merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Al Kautsar, yang dimana sekolah tersebut memiliki 1062 peserta didik dan 72 pendidik dan karyawan di sekolah tersebut. Sekolah ini berada di Jln. Soekarno Hatta, Rajabasa, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

#### **B. Alasan Memilih Judul**

Alasan penulis memilih judul ini adalah karena sekolah SMA Al Kautsar Bandar Lampung merupakan sekolah favorit di Bandar Lampung dan telah terakreditasi A serta memiliki pendidik yang berkualitas dan peserta didik yang berprestasi dan mampu menciptakan sumberdaya manusia yang bermutu. maka dengan adanya kualitas seperti itu tidak dapat dipungkiri karna adanya pemimpin atau kepala sekolah yang berkualitas yang mampu menciptakan dan mendorong anggotanya dalam memajukan dan mengembangkan lembaga pendidikan yang di pimpinnya.

Berdasarkan hasil survey yang penulis dapatkan untuk dijadikan sebagai data empiris adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Temuan Penelitian**  
**Prestasi Siswa - Siswi SMA Al Kautsar Bandar Lampung**  
**Tahun 2019-2020**

<b>Jenis Perlombaan</b>	<b>Hasil</b>	<b>Tingkat</b>
Tactical Shot Divisi 1 Airsoftgun	Juara 1	Nasional
OSN Kebumian, Geografi, Komputer Dan Astronomi	Perunggu	Nasional
Olimpiade Kebumian	Juara 1	Provinsi
Lct Ipa	Juara 1	Provinsi
Lct Ips	Juara 3	Provinsi
Olimpiade Komputer	Juara 2	Provinsi
Musikalisasi Puisi	Runner Up	Provinsi
English Competition 2019	Juara 1 Dan 2	Provinsi
Lct Pai	Juara 2	Provinsi
LCT Bahasa Indonesia	Juara 2	Provinsi
Debat Bahasa Indonesia	Juara 1	Provinsi
LCT Komputer	Juara 1, 2, Dan 3	Provinsi
Economic Competition Annual Activity	Juara 1, Dan 3	Provinsi
Paduan Suara	Juara 1	Provinsi
Kejuaraan Atletik Pelajar 2019	Juara Umum	Kota
Kegiatan Kejuaraan Atletik Pelajar 2019 Tingkat Kota Bandar Lampung	3 Mendali Emas 1 Mendali Perak 4 Perunggu	Kota
Festival dan Lomba Seni Nasional (FLS2N 2019) Tingkat Nasional	1 Mendali Emas 3 Mendali Perak 2 Perunggu	Kota
Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN 2019) Tingkat Kota	1 Mendali Emas 1 Mendali Perak	Kota
Olimpiade Sains Kota (OSK 2019)	1 Mendali Emas 5 Mendali Perak 3 Perunggu	Kota

Kompetensi Sains Nasional (KSN) 2020

4 Mendali Emas

Kota

6 Perak

3 Perunggu

Berdasarkan data diatas dapat memperkuat penulis untuk tertarik melakukan penelitian lebih lanjut di SMA Al Kautsar Bandar Lampung karena sekolah tersebut memiliki kualitas peserta didik yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik. Adapun prestasi pendidik sebagaimana terlampir di lampiran 1.

### **C. Latar Belakang Masalah**

Undang–Undang sistem pendidikan nasional yang terbaru telah disahkan presiden pada 2017 Nomor 20 Tahun 2017 Undang-undang tentang sistem pendidikan nasional yang baru ini sarat dengan tuntutan yang cukup mendasar karena harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional serta global. Salah satu upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut adalah pembaruan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan.<sup>1</sup>

Maka seorang kepala sekolah yang profesional akan mengetahui kebutuhan dunia pendidikan serta kebutuhan sekolah secara spesifik,dengan demikian ia akan melakukan penyesuaian agar pendidikan dan sekolah

---

<sup>1</sup> Masnur muslich, *KTSP: pembelajaran berbasis kompetensi dan kontekstual*,(jakarta:Bumi Aksara, 2017), h. 1



mampu untuk berkembang dan maju, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.<sup>2</sup>

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan suatu kualitas diri seseorang atau sumber daya manusia. Peran strategis pendidikan melibatkan seorang kepala sekolah, dan ketercapaian tujuan suatu pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan serta kualitas kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan para pendidik, staff serta pegawai lainnya.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformasional (*Transformasional*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 49.

<sup>3</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.230-231.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi anggotanya serta memiliki wawasan yang jauh kedepan dan berupaya mengembangkan dan memajukan organisasi bukan hanya saat ini tetapi dimasa mendatang juga.

Kemudian kepala sekolah harus memiliki kualitas dalam menjalannya kepemimpinannya baik sebagai manager atau skaligus supervisor bagi pendidik dan staff yang dipimpinnya. Dengan demikian apabila seorang kepala sekolah tidak mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik dan sebagaimana mestinya maka tidak dapat dipungkiri suatu organisasi yang dipimpin akan mendapatkan masalah serta pembangkangan dan penyelewengan diberbagai bidang. Hal ini sesuai yang tercantum dalam Al-qur'an surat Al-Baqarah ayat 30, sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَیَخْنَ نُسُبِحَۃً بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ

مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya:

*"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan*

*mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".<sup>4</sup>*

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT menjadikan manusia sebagai khalifah atau pemimpin, dan manusia diberikan amanah oleh Allah SWT untuk mengatur jagat raya ini, sedangkan makhluk Allah yang bernama malaikat merasa khawatir terhadap kepemimpinan manusia. Dan Allah SWT berfirman sebagaimana yang telah tercantum ayat di atas yang artinya “Sesungguhnya aku mengetahui terhadap apa yang tidak engkau ketahui”. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin haruslah mempunyai ilmu khusus dalam menjalankan kepemimpinannya sehingga tidak akan mencelakakan dirinya dan orang lain.

Maka dengan ini dapat dipahami bahwa tidak semua orang layak dan mampu bahkan berhak menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah bagi dia atau mereka yang layak dan berhak saja, karena jika suatu kepemimpinan seseorang makin kuat maka akan makin kuat juga pengaruhnya dalam suatu organisasi yang dipimpinnya.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Al Kautsar Bandar Lampung merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Al Kautsar, yang dimana sekolah tersebut memiliki 1062 peserta didik dan 72 pendidik dan karyawan di sekolah tersebut. Sekolah ini

---

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, Terjemah Al-Qur'an, (Bandung: Aalfabeta, 2004), h. 37.



berada di Jln. Soekarno Hatta, Rajabasa, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

Adapun mengenai kepala sekolah sebagai seseorang yang utama dan orang yang berada didepan sebagai pemimpin yang mempunyai otoritas dan memiliki kekuasaan maka perlu adanya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin kepada anggotanya dan lembaga yang di pimpinnya untuk mengatur bawahannya sebagai pemberi arahan kepada pengikutnya kearah yang lebih baik, karena itu seorang pemimpin kepala sekolah harus memiliki kompetensi, berilmu, dan memiliki sifat jujur dan baik dalam perkataan maupun perbuatan.

Disamping itu seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinannya harus memiliki kharisma yang merupakan sikap yang tenang dan sabar dalam mengendalikan pikirannya, perkataan dan perbuatannya, karena semua apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menjadi sorotan bagi setiap bawahannya dan akan dicintai oleh bawahannya apabila suatu kepemimpinannya sesuai apa yang diucapkan dan pembuktiannya. Kemudian, Semakin kompleknya tuntutan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah menuntut perilaku Kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja dan menginspirasi para pendidik dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap pendidik baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong kelompok dalam mendorong kelompok dalam menggerakkan dan memotivasi individu untuk bekerja

sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi sekolah.<sup>5</sup>

Selanjutnya, kepala sekolah harus menjadi contoh bagi yang lain dalam mengantarkan guru yang dipimpinnya berwawasan luas, dan mengayomi semua personal sekolah. Jujur, berani, cerdas, bijaksana, wibawa dan tidak sekedar mengeluarkan instruksi. Semua aspek yang diuraikan merupakan indikator yang positif yang dimiliki oleh sosok seorang kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator, kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian secara individu, yang diterapkan oleh kepala sekolah kepada anggotanya dalam menjalankan kepemimpinannya.

#### **D. Fokus dan Sub- Sub Fokus Masalah**

##### **1. Fokus Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung.

##### **2. Sub Fokus Masalah**

Berdasarkan fokus masalah diatas, maka sub fokus masalah ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung dengan indikator sebagai berikut :

---

<sup>5</sup> Abd. Wahed, "Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Permasalahannya". *Jurnal Al-Ibrah*, Vol. 1 No. 1 (Juni 2016), h. 173.

- a. Karisma
- b. Inspirasi
- c. Stimulasi intelektual
- d. Perhatian secara individual.

#### **E. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka dirumuskan dalam masalah penelitian sebagai berikut :

- 1. Bagaimana karisma kepala sekolah di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung ?
- 2. Bagaimana kepala sekolah memberikan inspirasi di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung ?
- 3. Bagaimana kepala sekolah memberikan stimulasi intelektual di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung ?
- 4. Bagaimana kepala sekolah memberikan perhatian secara individual di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung ?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dibuatnya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1. Karisma kepala sekolah di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung
- 2. Inspirasi kepala sekolah di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung
- 3. Stimulasi intelektual kepala sekolah di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung

4. Perhatian secara individual kepala sekolah di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung

## **G. Signifikasi Penelitian**

Adapun signifikasi penelitian ini, sebagai berikut :

### **1. Signifikasi Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai *point of refrence* atau acuan dalam gaya kepemimpinan dilembaga pendidikan tersebut, sehingga mampu lebih meningkatkan kinerja pendidik didalamnya, serta memberikan wawasan pengetahuan yang bermanfaat bagi yang lainnya.

### **2. Signifikasi Praktis**

#### **a. Bagi kepala sekolah**

Secara praktis, hasil penelitian ini sebagai evaluasi dan kajian bagi kepala sekolah tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dapat dipergunakan dan diterapkan dilembaga pendidikan yang dipimpinnya agar menjadi lebih baik lagi.

#### **b. Bagi tenaga pendidik**

Dalam hasil penelitian ini sebagai optimalisasi kompetensi kinerja pendidik, serta memotivasi pendidik agar bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan tersebut.



c. Bagi peneliti lainnya.

Dalam hal ini, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti, serta menambah pengetahuan dan petunjuk dan bahan bagi peneliti selanjutnya.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian**

Metode penelitian adalah cara atau usaha yang dilakukan dalam meneliti kegiatan yang berkaitan dengan mengembangkan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan cara yang ilmiah dengan penyelidikan atau penelitian dengan memiliki tujuan meningkatkan hal yang kearah lebih baik.<sup>6</sup>

Kemudian penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dengan cara-cara kuantifikasi. Penelitian ini menekankan pada quality atau hal terpenting suatu barang atau jasa. Hal terpenting suatu barang atau jasa yang berupa kejadian, fenomena, dan gejala sosial adalah makna di balik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangan terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial, dan tindakan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> J. R. Raco, *Metode Penelltilan Kualltatlf Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*, (Jakarta: Pt Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), h. 2.

<sup>7</sup> M. Djunaidi Ghony, *Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2012), h. 25.

Dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan objek yang alami.<sup>8</sup> karena menurut penulis cocok untuk menggali permasalahan dan mengetahui kondisi dan gambaran yang ada di lapangan.

## **2. Desain Penelitian**

Dengan menggunakan metode kualitatif ini maka data yang didapatkan akan lebih lengkap, akurat sehingga dapat mencapai tujuan penelitian yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini terbagi menjadi 4 desain antara lain yaitu :

### **a. Perencanaan**

Dalam tahap ini, yang perlu peneliti rencanakan terlebih dahulu adalah penentuan tempat penelitian, kemudian penyusunan instrumen penelitian yang akan dipertanyakan untuk mengetahui dan menggali sumber penelitian yang ada di lapangan.

### **b. Pelaksanaan**

Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan wawancara untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan peneliti yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, dan ketua tata usaha SMA Al Kautsar Bandar Lampung.

---

<sup>8</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 15.

### **c. Analisis Data**

Selanjutnya langkah akhir adalah dengan melakukan proses analisis data. Setelah sumber informasi diwawancara dan terkumpul data yang didapatkan dan dibutuhkan maka peneliti melakukan analisis data untuk mengetahui hasil sesuai atau tidaknya.

### **3. Partisipasi dan Tempat Penelitian**

Tempat penelitian yang penulis teliti adalah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung yang beralamat di Jln. Soekarno Hatta, Rajabasa Kec. Rajabasa Kota Bandar Lampung. Kemudian sumber informasi yang didapat oleh penulis dalam penelitian ini melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, kepala tata usaha dan waka kesiswaan SMA Al Kautsar Bandar Lampung.

### **4. Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut :

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah proses percakapan antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang valid. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.<sup>9</sup>

Maka dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, dan ketua tata usaha SMA Al- Kautsar Bandar Lampung untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung.

#### **b. Observasi**

Observasi menurut Sugiyono adalah sebuah teknik pengumpulan data, mempunyai teknik yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Jadi pada metode observasi ini peneliti bertindak secara langsung dalam pengamatan yang ada di lapangan..<sup>10</sup>

Maka dalam hal ini peneliti melakukan metode pengumpulan data berupa observasi di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penerapannya, dalam hal ini peneliti melakukan observasi partisipan sehingga peneliti ikut melihat dan merasakan kegiatan- kegiatan yang ada Di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung.

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Afabeta, 2016), H.317.

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 145.

### **c. Dokumentasi**

Dokumen yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya -karya monumental dari seseorang. Misalnya jurnal- jurnal, catatan harian, biografi, foto, sketsa dan lain lain.<sup>11</sup>

Maka dengan ini, peneliti melakukan dokumentasi di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dengan mengumpulkan berupa profil sekolah , visi misi sekolah, aturan dan tata tertib sekolah, serta data prestasi pendidik dan peserta didik sekolah dan jurnal – jurnal yang ada di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung.

### **5. Prosedur Analisis Data**

Proses menganalisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Setelah data terkumpul dari hasil observasi dan wawancara/ interview, maka dalam menganalisis data penulis mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 240.



### **a. Reduksi Data**

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan subyek atau narasumber, peneliti selanjutnya merangkum dari hasil wawancara, memilih data atau informasi berdasarkan apa yang kita cari atau berdasarkan rumusan masalah yang peneliti tentukan.

### **b. Penyajian Data**

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowchart dan sejenisnya. Pada langkah menganalisis ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian singkat atau mengkategorikan agar data yang diperoleh lebih jelas.

### **c. Kesimpulan**

Langkah ketiga dalam menganalisis data menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 246.

Langkah terakhir dalam menganalisis adalah menarik kesimpulan dari hasil penelitian kita, yakni dari hasil wawancara dan dari observasi ketika di lapangan.

## **6. Pemeriksaan Teknik Keabsahan Data (Triangulasi)**

Dalam penelitian kualitatif temuan atau data dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, dan dalam penelitian ini data- data yang terkumpul akan diperiksa dengan menggunakan teknik transferabilitas, yaitu peneliti harus membuat laporannya dengan uraian yang rinci, jelas, sistematis sehingga dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca menjadi jelas dan memutuskan dapat atau tidaknya hasil penelitian tersebut diaplikasikan ditempat lain.

Dan dalam pengumpulan data, Triangulasi dalam penelitian kualitatif diartikan sebagai pengujian keabsahan data yang diperoleh dari berbagai sumber, berbagai metode, dan berbagai waktu. Oleh karenanya terdapat teknik pengujian keabsahan data melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh kepada beberapa sumber. Sebagai contoh untuk menguji kredibilitas data tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka pengujian data dapat dilakukan terhadap Waka kurikulum, pendidik, dan staff Tata Usaha sekolah. Data yang diperoleh dideskripsikan, dikategorikan, mana

pandangan yang sama, mana yang berbeda serta mana yang spesifik dari sumber- sumber tersebut.

Kemudian, data yang telah dianalisis sampai menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan pada tiga sumber data tadi. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek pada sumber yang sama tetapi dengan teknik berbeda. Misalnya data yang diperoleh melalui wawancara kemudian dicek dengan data hasil observasi, atau hasil analisis dokumen. Bila menghasilkan data berbeda, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar karena setiap sumber data memiliki sudut pandang yang berbeda.<sup>13</sup>

Maka dalam penelitian ini, peneliti melakukan data triangulasi sumber yang didapatkan dari beberapa sumber melalui hasil wawancara dengan Waka kurikulum, staff sekolah dan pendidik lainnya untuk mengetahui tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diterapkan di SMA Al- Kautsar Bandar Lampung. Kemudian, hasil tersebut peneliti kategorikan mana pandangan yang sama dan berbeda dari hasil wawancara diberbagai sumber yang berbeda.

Selanjutnya maka peneliti melakukan data triangulasi teknik, dimana data tersebut didapatkan dengan teknik yang berbeda, setelah hasil wawancara dari beberapa sumber kemudian peneliti melakukan data

---

<sup>13</sup>Cahya Suryana, *Pengolahan Dan Analisis Data Penelitian*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Direktorat Tenaga kependidikan, 2007), h. 14-19.

triangulasi teknik dengan mencari dokumen- dokumen yang menguatkan sumber dari hasil wawancara tersebut serta peneliti juga terjun lapangan untuk melakukan observasi di sekolah tersebut dengan mengikuti kegiatan- kegiatan yang ada disekolah sehingga peneliti dapat melihat dan menghasilkan data yang diinginkan sebenar- benarnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kepemimpinan Transformasional**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Didalam kehidupan ini telah menjadi kodrat manusia yang asasi untuk selalu hidup bersama dan berkelompok. Dalam kebersamaan itu mereka secara tidak langsung membentuk suatu struktur yang kemudian harus dipimpin oleh seseorang yang mampu menggerakkan, mengayomi, melindungi, mensejahterakan dan lain sebagainya, sehingga pemimpin pada saat itu diangkat karna tuntutan alam yang pada dasarnya tidak terlalu disadarinya.

Seiring berjalannya waktu, kebutuhan dan kepentingan berubah maka seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam hal apapun, dengan hal lain suatu komunitas akan bubar bahkan hancur ditelan keadaan jika tidak adanya seorang pemimpin, maka dengan ini seorang pemimpin sangatlah berperan penting didalam kehidupan ini. Dan mengenai kepemimpinan ini didalam al-qur'an tersirat dijelaskan pada surat Al-Ra'd ayat 7 sebagai berikut:

وَيَقُولُ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْلَا أُنْزِلَ عَلَيْهِ آيَةٌ مِنْ رَبِّهِ ۖ إِنَّمَا أَنْتَ مُنْذِرٌ وَلِكُلِّ قَوْمٍ هَادٍ

Artinya:

*Wahai orang-orang yang kafir berkata : “Mengapa tidak diturunkan kepadany (Muhammad) suatu tanda (kebesaran) dari Tuhannya?” sesungguhnya kamu hanyalah seorang pemberi peringatan dan bagi tiap-tiap kaum ada orang yang memberi petunjuk”.*<sup>14</sup>

Dengan demikian, berdasarkan ayat tersebut setiap organisasi baik formal maupun non-formal perlu memiliki pemimpin, baik pemimpin perorangan maupun kolektif. Dalam hal memimpin seseorang mempunyai cara atau gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi yang dipimpin nya.

Seperti yang telah diuraikan diatas, maka yang dimaksud kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para pengikut, para bawahan) sehingga orang lain mampu mengikuti apa yang dikehendakinya atau diperintahnya.”<sup>15</sup> Sedangkan menurut Soegito sebagaimana dikutip oleh Noor Miyono dan Rakhmat Basuki pada bukunya, menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama. Dan menurut Yukl sebagaimana dikutip oleh Noor Miyono dan Rakhmat Basuki pada bukunya juga mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai

---

<sup>14</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahan*, (Bandung: Thoha Putra, 2004).

<sup>15</sup> Mardiana, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Mts Negeri 1 Lampung Utara*, Tesis. (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h. 14.



tujuan bersama dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola.<sup>16</sup>

Dengan demikian, seseorang pemimpin dalam memimpin bawahannya akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana bawahan menerima suatu gaya kepemimpinan senang atau tidaknya. Di satu sisi juga, gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja, di sisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Maka bagaimana suatu organisasi berhasil atau sejahtera atau tidaknya masyarakat tergantung dari seorang pemimpin memimpin bawahannya tersebut.

## **2. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformasional (*Transformasional*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Pemimpin yang transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya

---

<sup>16</sup> Noor Miyono, Rakhmat Basuki, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus”. *Jurnal Smart*, Vol. 02 No. 01 (Juli 2016), h. 122.

dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.<sup>17</sup>

Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan atau suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri<sup>18</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.<sup>19</sup>

Keller mengemukakan bahwa : “Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi dari Hirarki Maslow yakni kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri”. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini

---

<sup>17</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.230-231.

<sup>18</sup> Arsyad, Safnil, N. F. N. Arono, Juni Syaputra, N. F. N. Susilawati, Refni Susanti, and N. F. N. Musarofah. Kepemimpinan transformasional "Journal Internasional." *Linguistik Indonesia* 34, no. 2 (2016): 163-178. Juni 2020

<sup>19</sup> Abd Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 164.

sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Kemudian, Sarros dan Butchatsky menyebutkan bahwa: “Model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial”. Secara sederhana dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membawa organisasi pada tujuan baru yang lebih besar dan belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan keyakinan kepada para anggota organisasi agar bergerak secara sungguh-sungguh menuju tujuan bersama dengan mengesampingkan kepentingan para personalnya.<sup>20</sup>

### **3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional mempunyai sejumlah karakteristik yang melekat. Bass dan Avolio menyatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor-faktor tersebut satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut terdiri dari :

#### **a. Pengaruh yang diidealkan/ Karismatik**

Karismatik adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya.

Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh

---

<sup>20</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 102.

bagaimana ia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya.

b. Stimulasi intelektual

Dalam menunjukan aspek stimulasi intelektual, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih fokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat karyawan atau bawahannya bergairah untuk mengemukakan gagasannya.

c. Kepedulian secara perorangan

Kepedulian secara perseorangan adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka.

d. Motivasi yang inspirasional

Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi makna. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya. Pemimpin juga menginspirasi pengikut agar mencapai karir yang

setinggi-tingginya dimasa depan, menanamkan semangat dan memberikan hal-hal yang positif kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja bawahannya.<sup>21</sup>

Kemudian karakteristik dan pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan mengadaptasi Luthans adalah :

1) Karisma

Kepala sekolah mampu mentransformasi visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari seluruh sumberdaya manusia yang ada disekolah.

2) Inspirasi

Kepala sekolah mengkomunikasikan harapannya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana, sehingga mampu menjadi inspirasi.

3) Stimulasi intelektual

Kepala sekolah menunjukan kemampuan intelegensi, rasional serta pemecahan masalah dengan bijak dan penuh pertimbangan.

4) Perhatian secara individual

Berkaitan dnegan erhatian kepala sekolah secara personal seluruh sumberdaya manusia yang ada di sekolah, sehingga kepala sekolah mampu memahami pikiran dari tiap-tiap orang yang ada di sekolah.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.. 130-132.

<sup>22</sup>Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 236-237.

#### **4. Prinsip- Prinsip Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan mampu untuk diimplementasikan jika berpedoman pada prinsip- prinsip kepemimpinan transformasional. Erik Rees menyatakan bahwa tujuh prinsip kepemimpinan transformasional meliputi :

##### **a. Simplikasi**

Keberhasilan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis, dan transformasional yang dapat menjawab pertanyaan : kemana kita akan melangkah?

##### **b. Motivasi**

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya ia dapat mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul – betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif bagi dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.



c. Memfasilitasi

Merupakan kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.

d. Inovasi

Kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan itu. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dari tim kerja yang sudah dibangun.

e. Mobilitas

Penggerakan semua sumberdaya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

f. Kesiagaan

Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

g. Komitmen

Berkaitan dengan komitmen untuk selalu menyelesaikan masalah dengan selalu baik dan tuntas. Untuk itu, diperlukan pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.<sup>23</sup>

## 5. Kelebihan Dan Kekurangan Kepemimpinan Transformasional

Dalam tinjauan manajemen, saat ini masih sulit untuk menentukan siapa, kapan, dan bagaimana ilmu tentang kepemimpinan itu muncul, dalam setiap peradaban yang muncul di dunia selalu didahului dengan lahirnya tokoh pemimpin yang membangun peradaban tersebut. Dalam ilmu manajemen sendiri, teori tentang kepemimpinan memiliki sejarah yang bisa dirujuk sebagai teori: teori harapan 1957, teori kepemimpinan yang motivasional 1960-an, teori kepemimpinan yang efektif 1970-an, teori gaya kepemimpinan humanistik 1980-an, dan teori gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional 1990-an sampai sekarang.<sup>24</sup>

Para pengembang teori kepemimpinan mengidentifikasi pendekatan transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan abad ke-21. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen staf, mengkomunikasikan suatu visi dan implementasinya, memberikan kepuasan dalam bekerja, dan mengembangkan fokus yang berorientasi pada klien.

---

<sup>23</sup> *Ibid.* Donni Juni Priansa, h. 233-235.

<sup>24</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.110.

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide- ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan – permasalahan yang dihadapi bawahan (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan – masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan- kebutuhan bawahan akan pengembangan karier.<sup>25</sup>

Meskipun demikian, gaya kepemimpinan transformasional ini memiliki sejumlah kelebihan dan kekurangan. Diantara kelebihanannya antara lain :

- a. Tidak membutuhkan biaya yang besar (organisasi profit).
- b. Komitmen yang timbul terhadap karyawan bersifat mengikat emosional.
- c. Mampu memberdayakan potensi karyawan.
- d. Meningkatkan hubungan interpersonal.

Sedangkan kekurangan dari gaya kepemimpinan transformasional ini sebagai berikut :

- 1) Waktu yang lama agar komitmen bawahan tumbuh terhadap pemimpin.
- 2) Tidak ada jaminan keberhasilan pada bawahan secara menyeluruh.
- 3) Membutuhkan perhatian pada detail.
- 4) Sulit dilakukan pada jumlah bawahan yang banyak.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.* Siti Fatimah, h. 110.

<sup>26</sup> *Ibid.* Siti Fatimah, h. 110.

Kemudian, menurut Oshagbeni seperti yang dikutip dalam Rahyuda dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota akan melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu beban yang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan menerima dengan senang hati. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tersebut pemimpin tidak hanya menggunakan kekuasaan dan kekuatannya untuk meraih cita-cita.<sup>27</sup>

Selain itu Luthans, juga menerangkan beberapa kelebihan yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional antara lain :

- a) Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan
- b) Memiliki keberanian.
- c) Memiliki kepercayaan terhadap orang lain.
- d) Sebagai motor penggerak nilai-nilai positif.
- e) Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu.
- f) Memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan yang kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian.
- g) Memiliki visi dan misi yang jelas.<sup>28</sup>

Sebaliknya, menurut Avolio, Bass dan Jung sebagaimana dikutip oleh Hariza, menyatakan dengan adanya gaya kepemimpinan transaksional maka

---

<sup>27</sup> Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8 No. 2 (Mei 2018), h. 203.

<sup>28</sup> *Ibid.* Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, h. 203.

akan membuat anggota melakukan pekerjaannya hanya karena agar mendapatkan upah. Hal tersebut menyebabkan komitmen anggota pada lembaganya tidak akan berlangsung lama. Tugas yang dilaksanakan anggota hanya sebatas pada negoisasi dan mengenyampingkan solusi dan tujuan bersama.<sup>29</sup>

## **6. Perbedaan Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional**

Mengenai kedua kepemimpinan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional tersebut mempunyai perbedaan, inti teori tersebut bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kepada para pengikutnya merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass, pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikutnya dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas; (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan pemimpin tetapi tidak mungkin menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> *Ibid.* Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, h. 203.

<sup>30</sup> Abd Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 164-165.

Kemudian, Damarsari menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berlandaskan pada adanya pertukaran (*exchange process*) atau adanya tawar menawar antara pimpinan dan bawahannya. Sedangkan menurut Daryanto, untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Dan menurut Kartono, Pemimpin transaksional melebihi dari fungsi manajemen, dimana: (1) Pemimpin transaksional adalah pekerja keras, toleran dan adil, (2) Pemimpin transaksional bangga dalam mempertahankan segala sesuatu berjalan dengan lancar dan efisien, (3) Pemimpin transaksional seringkali menitik beratkan aspek impersonal dari kinerja, seperti rencana, jadwal, dan anggaran, (4) Pemimpin transaksional memiliki kepekaan akan komitmen pada organisasi serta menyesuaikan diri dengan norma dan nilai yang berlaku dalam organisasinya.<sup>31</sup>

Dari beberapa paparan tersebut di atas, dinyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional dapat saling berdampingan. Kepemimpinan transaksional membantu mereka dalam manajemen rutin, sedangkan kepemimpinan transformasional membantu mereka dalam mengupayakan perubahan. Meskipun berseberangan, bukan berarti kepemimpinan transaksional tidak baik, kepemimpinan

---

<sup>31</sup> Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8 No. 2 (Mei 2018), h. 202.



transaksional juga baik, akan tetapi kepemimpinan transformasional masih lebih baik.

## **7. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan**

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan memang perlu diterapkan seperti kepala sekolah, kepala dinas, dirjen, kepala departemen dan lain sebagainya. Model kepemimpinan ini memang perlu diterapkan sebagai salah satu solusi krisis kepemimpinan terutama dalam bidang pendidikan. Adapun alasan- alasan mengapa perlu diterapkan model kepemimpinan transformasional didasarkan pendapat Olga Epitropika mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi, yaitu :

- 1) Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Secara positif di hubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- 3) Membangkitkan komitmen lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi.
- 4) Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
- 5) Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.
- 6) Mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.<sup>32</sup>

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam organisasi/ instansi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Mengacu pada nilai- nilai agama yang ada dalam organisasi/ instansi atau bahkan suatu negara.

---

<sup>32</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 157.

- b) Disesuaikan dengan nilai- nilai yang terkandung dalam sistem organisasi/ instansi tersebut.
- c) Menggali budaya yang ada dalam organisasi tersebut.
- d) Karena sistem pendidikan merupakan suatu sub sistem, maka harus memperhatikan sistem yang lebih besar yang ada diatasnya seperti sistem negara.<sup>33</sup>

## **B. Kepala Sekolah**

### **1. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau sekolah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar mengajar antar murid dan guru. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah dituntut untuk berperan ganda.<sup>34</sup>

Leadership atau Kepala sekolah, Indonesia memiliki maslaah didalam kepemimpinan. Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-

---

<sup>33</sup> *Ibid.* Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, h. 157.

<sup>34</sup> Tatty Rosmiyati dan Dedy Achmad Kurniadi, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 157.

mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>35</sup>

Maka dari itu, selain menjadi pemimpin sekolah, kepala sekolah juga dituntut untuk berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingat terhadap tujuan akhir dari perubahan, membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak yang terkait, kepala sekolah juga berperan menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan, serta mampu membangkitkan semangat para pendidik, satf dan peserta didik.<sup>36</sup>

## **2. Tugas Kepala Sekolah**

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, diantaranya sebagai berikut :<sup>37</sup>

### **a. Kepala Sekolah Sebagai Edukator atau Pendidik**

Kepala sekolah sebagai edukator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Memahami makna edukator tidak hanya sebagai pendidik saja, akan tetapi seorang edukator harus memahami tentang makna pendidikan, tujuan pendidikan, dan strategi pelaksanaan program pendidikan. Tentunya, seorang kepala sekolah harus mempunyai program kerja yang akan memajukan dan meningkatkan organisasi pendidikan yang dipimpinnya.

---

<sup>35</sup> Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Leadership Behavior of Principals. *Elementary School Journal*. 86 (2), 217-248.

<sup>36</sup> *Ibid.* Tatty Rosmiyati dan Dedy Achmad Kurniadi, h. 157.

<sup>37</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*, (Bandung : Alfabeta, , 2009), h. 128-131.

Menurut Wahjosumidjo, sebagai seorang edukator dia harus mampu menanamkan dan memajukan paling tidak empat macam nilai, yaitu : (1) mental, hal- hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia, (2) moral, hal- hal yang berhubungan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap, dan kewajiban, atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti, dan kesusilaan, (3) fisik, hal- hal yang berhubungan dengan kondisi jasmani, atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah, dan (4) artistik, hal- hal yang berkaitan dengan kepakaan manusia terhadap seni dan keindahan.<sup>38</sup>

#### b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah juga bisa dikatakan sebagai manajer, dalam hal ini kepala sekolah juga mempunyai tugas: (1) menyusun perencanaan, (2) mengorganisasikan kegiatan, (3) mengarahkan kegiatan, (4) mengkoordinasikan kegiatan, (5) melaksanakan pengawasan, (6) melakukan evaluasi terhadap kegiatan, (7) menentukan kebijakan, (8) mengadakan rapat, (9) mengambil keputusan, (10) mengatur proses belajar mengajar, (11) mengatur administrasi ketata usahaan siswa, ketenangan, sarana dan prasarana, dan keuangan sekolah (RAPBS), (12) mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS) dan (13) mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi lainnya.

#### c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

---

<sup>38</sup> *Ibid.* Wahyudi, h. 128

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, ketenagaan, kantor, keuangan, perpustakaan, laboratorium, ruang keterampilan/ kesenian, bimbingan konseling, UKS, OSIS, gedung serba guna, media dan gudang.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi pengajaran mengenai: (1) proses belajar mengajar, (2) kegiatan bimbingan dan konseling, (3) kegiatan ekstra kurikuler, (4) kegiatan ketatausahaan, (5) kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait, (6) sarana dan prasarana, dan (7) kegiatan OSIS.

e. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, antara lain: (1) dapat dipercaya, jujur dan tanggung jawab, (2) memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa, (3) memiliki visi dan memahami misi, (4) mengambil keputusan intern dan ekstern sekolah, dan (5) membuat, mencari dan memilih gagasan baru.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator memiliki tugas sebagai berikut : (1) melakukan pembaharuan dibidang KBM, BK, ekstra kurikuler, dan

pengadaan, (2) melaksanakan pembinaan guru dan karyawan, dan (3) melakukan pembaharuan dalam menggali sumberdaya di komite sekolah dan masyarakat.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut: (1) mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, (2) mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM/ BK, (3) mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum, (4) mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar, (5) mengatur halaman dan lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur, (6)menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan, (7) menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara sekolah dan lingkungan, dan (8) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.<sup>39</sup>

### **3. Karakteristik Kepala Sekolah yang Ideal**

Kepala sekolah merupakan karir tertinggi dari seorang guru. Penunjukan dan pengangkatan kepala sekolah harus bahkan wajib memenuhi persyaratan yang sangat banyak. Persyaratan yang baku tersebut diantaranya pernah menjadi salah satu pembina, wakil kepala sekolah, menguasai berbagai manajemen sekolah, mampu memimpin, berwibawa, adil, mampu melaksanakan tugas- tugas dalam kepemimpinan, mampu mewujudkan visi dan misi sekolah.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibid.* Wahyudi, h. 131.

<sup>40</sup> *Ibid.* Wahyudi, h. 135.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan pada sebuah sekolah, semua peran serta *stakeholder* baik pemerintah, masyarakat maupun guru harus bahu membahu. Disamping itu, peran ketenaga pendidikan haruslah menjadi tulang punggung utama. Suatu institusi pendidikan yang dikatakan bermutu dapat dilihat dari persentasi kelulusan yang tinggi, banyaknya lulusan yang diterima di perguruan tinggi, sekolah yang aman, nyaman dan kondusif, tenaga pendidik yang berkualitas dan banyak indikator- indikator lainnya.<sup>41</sup>

Kemudian, yang tidak kalah pentingnya untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu pada sebuah sekolah adalah peran kepala sekolah sebagai *top manager*. Namun saat ini, banyak sekali kepala sekolah gagal memimpin sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang bermutu. Sehingga muncul slogan di masyarakat bahwa: “Sekolah tanpa guru tidak akan sukses, tetapi sekolah tanpa kepala sekolah asalkan ada guru maka program pendidikan di sekolah tetap bisa dilaksanakan. Dengan demikian, fungsi kepala sekolah dianggap sudah tidak terlalu berpengaruh. Maka dari itu untuk mendapatkan kepala sekolah yang baik dan ideal serta dapat membuat maju dan berkembang dalam organisasi pendidikan, maka berikut karakteristik kepala sekolah yang ideal, antara lain :

- a. Memiliki visi dan misi dan strategi yang jelas.
- b. Mampu mengkoordinasi dan menyerasikan sumber daya dengan tujuan yang jelas.
- c. Mampu mengambil keputusan secara terampil.

---

<sup>41</sup> *Ibid*, Wahyudi, h. 135.

- d. Toleran terhadap perbedaan pada setiap orang, tetapi tidak toleran terhadap orang- orang yang meremehkan kualitas, prestasi, standar, dan nilai- nilai.
- e. Melakukan mobilisasi terhadap sumber daya.
- f. Menggunakan sistem sebagai cara berfikir.
- g. Mengelola dan menganalisis sekolah.
- h. Menggunakan input manajemen.
- i. Menjalankan perannya sebagai manajer.
- j. Melaksanakan dimensi- dimensi tugas, proses, lingkungan, dan keterampilan personal.
- k. Merumuskan sasaran.
- l. Memilih fungsi- fungsi yang diperlukan untuk menncapai sasaran.
- m. Melakukan analisis SWOT.
- n. Mengupayakan langkah- langkah untuk meniadakan persoalan.
- o. Menggalang *team work* yang cerdas dan kompak.<sup>42</sup>

### **C. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Avolio et. Al., menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi pegawai agar bersedia bekerja demi sasaran- sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan

---

<sup>42</sup> *Ibid*, Wahyudi, h. 136.



pribadinya pada saat itu. Lebih lanjut lagi Avolio et. Al., menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen.<sup>43</sup>

Kemudian, Gughes et. Al. sebagaimana dikutip dari Donni Juni Priansa, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta ketersediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Dan Luthans menyatakan bahwa pemimpin transformasional lebih sering memakai taktik legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mengembangkan pengikutnya.<sup>44</sup>

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasi kepala sekolah adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi sekolah. Kepemimpinan transformasi kepala sekolah berkenaan juga dengan kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi sumberdaya manusia yang ada di sekolah agar bersedia bekerja demi sasaran- sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya , dimana segala hal yang diberikan

---

<sup>43</sup>Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 231.

<sup>44</sup>*Ibid.* Donni Juni Priansa, h. 231-232.

dalam pekerjaan merupakan semata mata demi kepentingan kemajuan sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara kepala sekolah dan sumberdaya yang ada di sekolah , bukan hanya sekedar sebuah perjanjian, tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen bersama demi kepentingan sekolah.<sup>45</sup>

## **2. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi para karyawan dengan memberikan motivasi, menciptakan suasana yang kondusif yang dapat memacu peningkatan prestasi bawahannya.

Perusahaan yang sukses memiliki pemimpin yang memandang bawahannya sebagai aset, bukan hanya sekedar faktor produksi yang memerlukan biaya. Perusahaan melihat dan menganggap karyawan sebagai aset yang harus dikembangkan agar dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Dengan memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan, maka *feedback* yang didapat oleh perusahaan adalah bentuk komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Bass dan Avalorio menyatakan bahwa Berbagai macam gaya kepemimpinan telah berkembang diantaranya

---

<sup>45</sup>*Ibid.* Donni Juni Priansa, h. 232.

kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kemudian menurut Bass dan Riggio menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat diperoleh jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional di dalam dirinya.<sup>46</sup>

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan dimana terjadi peningkatan 3 (tiga) kepercayaan kepada pemimpin, yaitu: motivasi, kepuasan kerja, serta mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Yukl, gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawannya yang melibatkan hubungan.<sup>47</sup>

Selanjutnya, kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan, atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah. Penerapan pola kepemimpinan transformasional dapat menunjang terwujudnya perubahan sistem persekolahan. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah pimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang

---

<sup>46</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 107-109.

<sup>47</sup> *Ibid.* Siti Fatimah, h.109.

terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformatif bagi setiap orang.

Menurut Tony dan Marianne, kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di sekolah karena :

- a. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan.
- b. Mendorong bawahan membentuk kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan.
- c. Membuka peluang feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan.
- d. Sensitif terhadap outcomes proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi feedback yang dibutuhkan.<sup>48</sup>

### **3. Kepemimpinan Transformasional Trend Kepemimpinan di Masa Mendatang**

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini adalah zaman dimana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan konsep Maslow yang menyatakan bahwa manusia pada era ini memiliki kebutuhan yang berkembang hingga pada keinginan untuk dapat mengaktualisasikan diri. Seseorang dengan gaya kepemimpinan ini adalah seorang pemimpin

---

<sup>48</sup> Muslimatun, *Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada Sd Negeri Sudirman Malang, Tesis*. (Malang: Universitas Brawijaya Malang, 2015), h. 3.

yang nyata yang menginspirasi timnya secara konstan dengan visi masa depan bersama. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada kebutuhan pengikutnya. Pemimpin mengubah kesadaran pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru dan mampu membangkitkan serta mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dapat mencapai tujuan kelompok bersama.

Kemudian, menurut Gibson sebagaimana dikutip dari jurnal Hani Handoko dan Fandy Tjiptono, salah satu faktor situasional akan semakin berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan dalam dekade mendatang adalah relasi antara pemimpin dan pengikut. Esensi reasi tersebut adalah interaksi antar pribadi yang berbeda motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk di dalamnya keterampilan, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Interaksi ini memiliki dua bentuk, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional memusatkan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan dan penghargaan atas pemenuhan tugas tersebut (prestasi). Ada dua karakteristik utama dalam tipe ini: (1) manajer menggunakan rangkaian penghargaan (*reward*) untuk memotivasi para karyawan; (2) manajer hanya melakukan tindakan koreksi apabila bawahannya gagal mencapai sasaran prestasi yang ditetapkan.

Dengan demikian, kepemimpinan transaksional mengarah pada upaya mempertahankan atau melanjutkan status dua tipe tersebut. Sedangkan dengan kepemimpinan transformasional, atau sering juga disebut kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini para karyawan merasa percaya, kagum, dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan Mereka jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Model kepemimpinan yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para bawahan.

Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menjawab tantangan perubahan yang terjadi pada saat ini. Perubahan yang terjadi akibat adanya kemajuan di berbagai bidang kehidupan manusia, tidak terkecuali perubahan pada kebutuhan individu, yaitu individu yang ingin mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap individu tersebut. Kepemimpinan transformasional tidak saja memperhatikan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan penghargaan, tetapi menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan

lebih memperhatikan faktor manusia, kinerjanya, dan pertumbuhan dari organisasinya.<sup>49</sup>

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Penulis menyadari bahwa secara substansial penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah bukanlah yang pertama kalinya. Maka dalam penelitian kepemimpinan transformasional ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Hanik Fauziyah (2017), dalam artikelnya yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Transformasional di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan”. Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar yang dilandasi oleh nilai- nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi misi dan tujuan yang telah di tetapkan. Kemudian dalam menjalankan kepemimpinan transformasional dan mencapai tujuan visi yang telah ditetapkan, maka untuk mencapai semua itu perlu adanya perubahan, dan sebuah perubahan itu dimulai dari kepala sekolah itu sendiri dan kesadaran kepala sekolah akan motivasi semangat mengabdikan dalam diri pemimpin tersebut. Sehingga hal ini dapat

---

<sup>49</sup> Hani Handoko, Fandy Tjiptono, “Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, Vol 11 No.1 (September 1996), h. 10.

mempengaruhi anggotanya dalam mewujudkan visi yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.<sup>50</sup>

2. Iwa Kuswaeri (2016), dalam jurnalnya yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah” menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terlihat pada: kemampuan merumuskan visi misi, dan program sekolah, menjadi agen perubahan, memiliki kharisma, memiliki empatik, merangsang intelektualitas dan menumbuhkan kreativitas, memberi kesempatan kepada semua unsur di sekolah. Penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah membawa pengaruh kepada penyelenggaraan proses pembelajaran yang secara profesional, tercipta budaya dan iklim sekolah yang kondusif, serta tercapainya prestasi belajar siswa yang tinggi.<sup>51</sup>
3. Emy Putri Anandawati (2018), dalam jurnalnya yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar melakukan perubahan pada kebersihan, kedisiplinan guru dan karyawan serta menjalankan visi misi sekolah serta meningkatkan kedisiplinan dan kebersihan warga sekolah. Adapun visi dan misi menurut kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar adalah menyiapkan

---

<sup>50</sup>Hanik Fauziyah, Manajemen Kepemimpinan Transformasional di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam*, Vol 15 No. 1 (Januari 2017)

<sup>51</sup> Iwa Kuswaeri, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Tarbawi*, Vol 2 No. 02 (Juli- Desember 2016).



generasi yang unggul dalam keimanan dan ketaqwaan dan berprestasi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta berkarakter islam.<sup>52</sup>

Maka penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang indikatornya terdiri dari; kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual. Indikator tersebut merupakan karakteristik yang diterapkan dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung menyesuaikan indikator dalam teori Bass dan Avolio.

---

<sup>52</sup> Emy Putri Anandawati, “*Kepemimpinan Transformasional Kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura*”, (Skripsi Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Muhammadiyah Surakarta , 2018).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Arsyad, Safnil, N. F. N. Arono, Juni Syaputra, N. F. N. Susilawati, Refni Susanti, and N. F. N. Musarofah. Kepemimpin transformasional "Journal Internasioanl." *Linguistik Indonesia* 34, no. 2 (2016): 163-178. Juni 2020
- Aunurrahman. *Belajar Dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2012
- Baharudin, Hasan. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol. 6 No. 1. Januari 2017.
- Departemen agama RI, Terjemah Al-Qur'an. Bandung: Aalfabeta. Thoha Putra, 2004
- Fatimah, Siti. *Menejemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Fauziyah, Hanik. Manajemen Kepemimpinan Transformasional di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam*, Vol 15 No. 1. Tahun 2017.
- Ghony, M. Djunaidi . *Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2012
- Ginting, Bersita. Hubungan Budaya Organisasi Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sman Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol. 8 No.1. Juni 2011.
- S  
Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Leadership Behavior of Principals. *Elementary School Journal*. 86 (2), 217-248.
- Handoko, Hani. Fandy Tjiptono. Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, Vol 11 No.1. September 1996.
- Mardiana. *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Mts Negeri 1 Lampung Utara, Tesis*. Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Masaong, Abd Kadim. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Muslimatun. *Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada Sd Negeri Sudirman Malang, Tesis*. (Malang: Universitas Brawijaya Malang, 2015.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 2011.

- Priansa, Donni Juni. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta. 2014
- Raco J. R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*. Jakarta: Pt Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.
- Rakhmat, Basuki. Noor Miyono. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. *Jurnal Smart*. Vol. 02 No. 01. Juli 2016
- Rosmiyati, Tatty. Dedy Achmad Kurniad. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Senny, Mei Hardika. Lanny Wijayaningsih. "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8 No. 2. Mei 2018.
- Siagian, Sondang P. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suryana, Cahya. *Pengolahan Dan Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Direktorat Tenaga kependidikan, 2007.
- Suparto, Sudarwan Danim. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009.
- Universitas Pendidikan Indonesia, Tim Dosen Administrasi Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Wahed, Abd. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Permasalahannya. *Jurnal Al-Ibrah*, Vol. 1 No. 1. Juni 2016
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*. Bandung : Alfabeta, 2009.